

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Baik buruknya suatu kantor akuntan publik ditentukan oleh beberapa faktor, namun salah satu faktor yang penting adalah kinerja akuntan publik di dalam KAP tersebut. Dewasa ini, profesi auditor atau akuntan publik menjadi suatu profesi yang dibutuhkan dalam dunia bisnis. Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat menyebabkan kebutuhan akan jasa audit laporan keuangan juga semakin meningkat. Profesi auditor memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan keandalan laporan keuangan perusahaan, sehingga masyarakat atau pengguna eksternal dapat memperoleh informasi yang andal dan bebas dari salah saji material sebagai dasar dalam pengambilan keputusan serta tidak memihak pada informasi yang diberikan oleh manajemen perusahaan dalam laporan keuangannya.

Kinerja auditor kini menjadi salah satu sorotan bagi masyarakat dalam melakukan penilaian atas hasil audit yang telah diselesaikan. Oleh sebab itu, seorang auditor dituntut untuk menjunjung tinggi profesionalisme pada saat melakukan pekerjaannya. Auditor yang profesional akan menghasilkan hasil audit yang lebih baik untuk digunakan oleh pengguna eksternal dan akan memiliki dampak pada meningkatnya kinerja seorang auditor (Gautama dan Arfan, 2010).

Dalam melaksanakan proses auditnya, auditor akan berusaha untuk memperoleh bukti yang reliabel dan objektif sehingga didapatkan hasil audit yang dapat dipertanggungjawabkan serta lebih baik untuk digunakan oleh pengguna

eksternal dalam pengambilan keputusan. Maka dari itu, seorang auditor juga dituntut untuk memiliki wawasan atau pengetahuan yang cukup luas serta memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Klien akan puas dengan hasil kerja seorang auditor jika auditor tersebut memiliki pengalaman dalam melakukan proses audit, tanggap, dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kepercayaan yang besar inilah yang menuntut seorang auditor dalam memperhatikan hasil dari kinerjanya serta memeriksa dengan teliti laporan keuangan kliennya.

Namun, pada kenyataannya auditor seringkali tidak memiliki cukup informasi untuk melakukan tanggung jawabnya dalam perannya saat itu. Selain itu, auditor sering bekerja dengan arahan yang minim dari supervisor serta dihadapkan pada situasi-situasi baru seperti area teknik baru, klien baru, serta industri baru sehingga seorang auditor seringkali mengalami potensial konflik dalam menjalankan pekerjaannya seperti konflik peran serta ketidakjelasan peran yang dapat berdampak pada kinerja seorang auditor. Konflik peran ini memunculkan situasi tidak nyaman dalam menjalankan suatu pekerjaan serta memiliki dampak dalam menurunkan motivasi kerja, sehingga dapat berpengaruh secara keseluruhan pada menurunnya kinerja seorang auditor. Seseorang yang mengalami konflik peran akan mengalami stres, yang berdampak pada kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Yustrianthe, 2008).

Selain konflik peran, adanya ketidakjelasan peran juga dapat berpengaruh terhadap kinerja auditor. Ketidakjelasan peran merupakan kondisi psikologis yang dialami oleh auditor. Auditor berpendapat bahwa respon lingkungan tidak cukup

untuk menyelesaikan hasil pekerjaannya, dan harapan auditor atas informasi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya tidak terpenuhi. Ketidakjelasan peran menimbulkan tekanan dalam diri individu serta dapat menghalangi individu tersebut menyelesaikan tugasnya. Ketidakjelasan peran juga dapat menimbulkan perasaan cemas, tidak puas, dan tidak menentu dalam bekerja serta dapat menyebabkan individu kurang efektif dalam melakukan pekerjaannya jika dibandingkan dengan individu lain sehingga berpotensi menurunkan kinerja dan motivasi kerja mereka. Kondisi ini terkadang timbul karena klien juga meminta layanan lain yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaannya. Dalam hal ini, akan terjadi konflik antara tugas yang dilakukan oleh auditor dan permintaan yang diajukan oleh klien, yang dapat memengaruhi kinerja auditor.

Setiap entitas selalu berusaha semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik. Namun, untuk mendorong individu agar dapat bekerja dengan baik perlu adanya motivasi. Di dalam suatu KAP, motivasi juga salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja auditor. Kinerja auditor yang menurun dapat terjadi karena motivasi kerja dalam diri auditor juga menurun. Dengan terdapatnya motivasi, maka auditor diharapkan memiliki ketekunan, intensitas dan juga arah yang lebih jelas dalam pekerjaannya sehingga akan lebih memudahkan entitas dalam pencapaian tujuan.

Penelitian terdahulu yang menggunakan variabel konflik peran, ketidakjelasan peran, profesionalisme auditor, dan motivasi kerja sebagai variabel independen serta kinerja auditor sebagai variabel dependen pernah dilakukan oleh

beberapa peneliti. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kembara (2014), Setiawan (2019a), dan Azhar (2013), menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif namun menurut Rosally dan Jogi (2015), Agustina (2009), Dewi dan Ramantha (2019), Fanani dkk (2008) serta Putra dan Ariyanto (2012) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, sedangkan menurut Setiawan (2019b), konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Kembara (2014), Azhar (2013), Fanani dkk (2008), serta Putra dan Ariyanto (2012) menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Tetapi penelitian lain, oleh Setiawan (2019b), Agustina (2009), Dewi dan Ramantha (2019), serta Rosally dan Jogi (2015) menunjukkan hasil bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Namun, berbeda dengan penelitian oleh Setiawan (2019a) yang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Selanjutnya penelitian oleh Fernanda (2019), Prabayanthi dan Widhiyani (2018) serta Putri (2015) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Namun menurut Putra dan Ariyanto (2012) profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Terakhir, penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2019a), Trijayanti, dkk (2015) dan Setiawan (2019b) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Namun ada satu penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang

berbeda yaitu penelitian oleh Azhar (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Motivasi dalam penelitian ini adalah untuk menguji kembali penelitian-penelitian terdahulu yang hasilnya tidak konsisten. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Profesionalisme Auditor, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor Eksternal”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor eksternal?
2. Apakah ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor eksternal?
3. Apakah profesionalisme auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor eksternal?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor eksternal?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini untuk menguji kembali penelitian yang

hasilnya tidak konsisten mengenai pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, profesionalisme auditor, dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor eksternal.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk tambahan literatur dan kontribusi pemikiran kepada peneliti berikutnya saat meneliti pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, profesionalisme auditor, dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor eksternal.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan dan bahan pertimbangan bagi praktisi (auditor) dan KAP sehingga dapat memperhatikan faktor konflik peran, ketidakjelasan peran, profesionalisme auditor, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja auditor eksternal.

1.5. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dibuat secara sistematis dalam lima bab. Hal-hal pokok yang ada pada masing-masing bab yaitu sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB 2: DASAR TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan dibahas mengenai landasan teori yang meliputi kerangka pemikiran yang menjadi dasar penelitian, penelitian terdahulu, serta pengembangan hipotesis.

BAB 3: METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai objek dan subjek penelitian, populasi dan sampel penelitian, sampel dan teknik pengambilan sampel, identifikasi variabel, operasionalisasi variabel, pengukuran variabel, jenis dan teknik pengumpulan data, analisa data serta rencana pembahasan.

BAB 4: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan berisi analisis pengolahan data yang diperoleh untuk menjawab permasalahan yang telah diangkat sesuai metode yang telah ditetapkan dan untuk membuktikan hipotesis yang telah diangkat.

BAB 5: PENUTUP

Dalam bab ini akan dibahas mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti, keterbatasan dalam penelitian, serta saran untuk penelitian selanjutnya.